

4– Barème d'évaluation de l'imputabilité

L'IMPUTABILITÉ : Mesure jusqu'à quel point un poste ou un rôle est responsable des actions et de leurs conséquences. Il mesure l'effet du travail ou du rôle sur les résultats finaux. Elle mesure les sous-facteurs suivants par ordre d'importance : Liberté d'action, nature de l'impact, ampleur (ampleur d'impact)

• **LIBERTÉ D'ACTION :** La mesure dans laquelle le poste ou le rôle, par l'entremise de la délégation ou de l'autonomisation, décide des mesures et des mesures à prendre pour obtenir les résultats requis avant de demander conseil ou orientation.

• • **NATURE DE L'IMPACT SUR LES RÉSULTATS FINAUX :** L'importance de l'influence (directe ou indirecte) du travail sur les résultats finaux. La nature et la zone d'impact (ampleur) sont toujours considérées ensemble : Tel que défini dans le coin supérieur droit.

• • • **L'ÉTENDUE DE L'IMPACT (AMPLEUR) :** Le secteur de l'organisation le plus clairement touché par les décisions ET/OU les recommandations du poste. L'étendue de l'impact (ampleur) : la taille générale de l'unité organisationnelle, de la fonction, du programme ou de l'élément de la société qui subit l'impact du poste. Il s'agit de la composante la moins importante de ce facteur.

NB : L'ampleur et l'impact sont interdépendants; aucun de ces deux sous-facteur ne peut être évalué adéquatement ou ne peut avoir de sens sans référence à l'autre.

GOVERNEMENT DU CANADA

GROUPE DE LA DIRECTION

BARÈME D'ÉVALUATION DE
L'IMPUTABILITÉ

LIBERTÉ D' ACTION	• • NATURE DE L'IMPACT ►	• • AMPLEUR ►				(1) MINIMALE OU INDÉTERMINÉE (Moins de 100 K\$)				(2) FAIBLE (100 K\$ to 1 million de dollars)				(3) MOYENNE (1 à 10 millions de dollars)				(4) MOYENNE- GRANDE (10 à 100 millions de dollars)				(5) GRANDE (100 millions à 1 milliard de dollars)				(6) TRÈS GRANDE (1 à 10 milliards de dollars)				(7) MAXIMALE (Plus de 10 milliards de dollars)			
		I	C	S	P	I	C	S	P	I	C	S	P	I	C	S	P	I	C	S	P	I	C	S	P	I	C	S	P				
D	Fonctionnement dans le cadre de pratiques et de procédures couvertes par des précédents ou des politiques bien définies et examen des résultats finaux, généralement après coup.	38	50	66	87	50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460				
		43	57	76	100	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528				
		50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608				
E	Fonctionner dans le cadre de pratiques et de procédures générales couvertes par des précédents et des politiques fonctionnels et des directives de la direction, avec des objectifs bien définis.	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700				
		66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800				
		76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920				
F	Fonctionner dans le cadre d'une direction générale et d'objectifs politiques largement définis, avec une direction managériale de nature générale.	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800	460	608	800	1056				
		100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920	528	700	920	1216				
		115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800	460	608	800	1056	608	800	1056	1400				
G	Fonctionner uniquement dans le cadre des orientations générales de la direction au plus haut niveau sur les grands objectifs de l'organisation et l'orientation de la politique stratégique.	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920	528	700	920	1216	700	920	1216	1600				
		152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800	460	608	800	1056	608	800	1056	1400	800	1056	1400	1840				
		175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920	528	700	920	1216	700	920	1216	1600	920	1216	1600	2112				

Nature de La nature de l'impact sur les résultats finaux : le degré d'influence ou de participation du poste dans la réalisation des résultats finals escomptés pour l'unité ou la fonction considérée.

I — INDIRECT (I) : assure un service de soutien et un service auxiliaire dont les activités n'ont pas de lien direct avec les résultats finaux et dont l'apport est modifié ou fondu avec celui d'autres services avant l'étape de la réalisation des résultats finaux.

C— CONTRIBUTIF (C): assure un service d'interprétation, de consultation ou de soutien destiné à orienter l'action d'emploi ayant une influence sur les décisions et les actions d'autres postes, décisions et actions auxquelles ces emplois sont étroitement liés, OU contribution mesurable, en tant que membre d'une équipe, à l'atteinte des résultats escomptés.

S — PARTAGÉ (S): Contrôle conjoint et important avec un ou plusieurs autres postes à l'exception de ceux de ses propres subordonnés ou supérieurs, un contrôle égal et déterminant sur les activités et les ressources qui produisent les résultats, OU exerce un contrôle sur la plupart, mais non l'ensemble, des variables ayant un effet déterminant sur la réalisation des résultats.

P — DOMINANT (P): Contrôler l'impact sur les résultats finaux – Le poste a un contrôle efficace sur les activités et les ressources importantes qui produisent les résultats finaux et, à ce niveau de liberté d'action, est le seul poste que l'on doit tenir responsable des résultats.